

**УДК 316.78**

**ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ФОРМИРОВАНИЯ  
ЛИЧНОСТНЫХ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ  
МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ И  
ТРУДОУСТРОЙСТВА**

**Ефимова Е. Г.,**

*старший преподаватель,*

*Уральский государственный экономический университет*

*г. Екатеринбург, Россия*

**PROBLEMS AND PROSPECTS OF FORMING THE PERSONAL AND  
PROFESSIONAL COMPETENCIES OF YOUNG SPECIALISTS IN THE  
PROCESS OF TRAINING AND EMPLOYMENT**

**Efimova E.**

*Senior Lecturer,*

*Ural State University of Economics*

*Yekaterinburg, Russia*

**АННОТАЦИЯ**

Многие выпускники различных вузов ежегодно сталкиваются с проблемой трудоустройства. В статье рассмотрены проблемы и перспективы формирования профессиональных и личностных компетенций выпускников современных вузов при трудоустройстве. Рассмотрены основные требования работодателей к формированию компетенций выпускников вузов, активное развитие которых следует начинать ещё в начале процесса обучения специальности.

В данном исследовании основной задачей является определение основных проблем трудоустройства молодых специалистов, выявление перспектив для выпускников, понимающих актуальность формирования востребованных работодателями личностных и профессиональных качеств.

Исследователи определяют, что одной из наиболее важных проблем трудоустройства молодых специалистов является несоответствие имеющихся знаний, умений и навыков, с которыми выпускники выходят к работодателям. Следующей проблемой трудоустройства выпускников вузов является отсутствие (частичное или даже полное) некоторых личностных качеств молодых специалистов, имеющих высокую степень оценки работодателями, необходимых для развития кадрового потенциала предприятия с целью достижения экономического результата.

В статье результат практического исследования автора, в основном подтверждающий выявленные учёными и практиками проблемы молодых специалистов при их трудоустройстве.

На основе изучения наиболее общих проблем трудоустройства выпускников, автором проведено исследование (анкетирование) среди работодателей в городе Екатеринбурге по их оценке личностных и профессиональных компетенций выпускников вузов, как кандидатов на рабочее место с целью выделения наиболее востребованных для регионального рынка труда. Кроме того, автором проведён опрос среди студентов на предмет наличия уровня сформированности востребованных работодателями профессиональных и личностных компетенций, самооценка их состояния и предполагаемый результат уровня сформированности компетенций к концу обучения.

В ходе анкетирования автором выявлены следующие проблемы: недостаточность практических навыков будущих молодых специалистов и несоответствие получаемых в вузе теоретических знаний их реальной действительности. На эти же проблемы обращают внимание исследования специалистов.

В статье приведены некоторые рекомендации, рассматриваемые как перспективы для успешного трудоустройства выпускников, опирающиеся на пожелания и требования работодателей к потенциальным кандидатам на рабочее место.

## **ABSTRACT**

Many graduates from various universities each year face with the employment challenge. The article deals with the problems and prospects of formation of professional and personal competencies of graduates of higher educational institutions of modern employment. The main requirements of employers to the development of competencies of graduates, active development of which should start at the beginning of the learning process specialty.

In this study, the main task is to identify the main problems of the employment of young specialists, identify prospects for graduates who understand the urgency demanded by employers forming personal and professional qualities.

Researchers have determined that one of the most important problem of employment of young specialists disparity is an existing knowledge and skills with which graduates out to employers. A further problem of employment of college graduates is the lack of (partial or complete) of some personal qualities of young professionals with a high degree of assessment by employers necessary for the development of personnel potential of the enterprise in order to achieve economic results.

In the article results of practical research of the author, basically confirming identified by scientists and practitioners the problem of young professionals during their employment.

On the basis of the most common problems of employment of graduates, the author of a study (survey) among employers in the city of Yekaterinburg in their assessment of personal and professional competences of graduates as candidates for the workplace in order to highlight the most popular for the regional labor market. In addition, the author conducted a survey among the students to determine the presence of formation level demanded by employers of professional and personal competence, self-assessment of their condition and the intended result the level of formation of competences by the end of training.

During questioning by the author revealed the following problems: lack of practical skills of young professionals and the discrepancy obtained in high school

of theoretical knowledge of their reality. These same problems paying attention to research professionals.

The article contains some recommendations, considered as the prospects for the successful employment of graduates, based on the wishes and requirements of employers to potential candidates for the job.

**Ключевые слова:** личностные компетенции, профессиональные компетенции, требования работодателей, оценка компетенций.

**Keywords:** personal competence, professional competence, employers requirements, assessment of competence.

Многие выпускники различных вузов ежегодно сталкиваются с проблемой трудоустройства. В постоянно изменяющихся условиях современного рынка труда требования работодателей к профессиональным компетенциям выпускников становятся всё более жёсткими, что является следствием глобализационных экономических процессов, усиливающейся конкуренции, формирования корпоративной культуры и имиджа предприятий. В этих условиях выпускникам следует учитывать тенденции изменения рыночного спроса на труд определённой квалификации и требований работодателей, активно работать над формированием и совершенствованием личных и профессиональных качеств, начиная с первого курса обучения специальности, в целях расширения возможностей получения интересной и желаемой работы после окончания вуза.

Положение молодых специалистов на современном российском рынке труда обуславливается следующими важными обстоятельствами [2]:

- среди трудоспособного населения доля молодых людей составляет примерно 35%;
- молодежь – это будущее развития экономики государства;
- молодые люди психологически и эмоционально легче воспринимают инновации и готовы к их воплощению.

Действительно, молодые люди являются более мобильными но и требования работодателей к уровню сформированности их профессиональных и личностных компетенций возрастают. В результате большая доля новоиспечённых молодых специалистов испытывают проблемы при трудоустройстве.

По данным отчёта Федеральной службы государственной статистики «Занятость и безработица в РФ в декабре 2015 года» [7] из 76,7 млн. человек экономически активного населения в категории безработных «молодежь в возрасте до 25 лет» составляет 23,8%, а в возрасте 20-24 года – 19,1%, что составило 14,1% от общего числа экономически активного населения. Видна тенденция роста безработицы в возрастной группе 20 – 24 года: с 2012 по 2015 г. увеличилась с 12,0 % до 14,1 % [5].

Причины роста безработицы среди молодёжи неоднозначны. Задача данного исследования состоит в выявлении основных проблем трудоустройства выпускников, определении перспектив по формированию необходимых личностных и профессиональных качеств в процессе обучения.

Исследователи считают, что одной из наиболее острых проблем трудоустройства молодых специалистов является несоответствие имеющихся знаний, умений и навыков, востребованных работодателями, чему способствует целый ряд причин [3]:

- несоответствие между требованиями образовательного стандарта и требованиями к профессиональным квалификационным характеристикам работника;
- ограничение (в т.ч. и снижение) норм времени преподавания профессиональных дисциплин в вузах в результате изменения государственных образовательных стандартов;
- использование некоторыми вузами в процессе обучения в основном традиционных форм и методов обучения;

- отсутствие осуществления промежуточных форм контроля знаний, практических умений и навыков (профессиональных компетенций) со стороны работодателей;

- отсутствие ситуативных тренингов для психологической адаптации учащихся к производственной и учебной среде вуза.

Основными требованиями работодателей к молодым специалистам является, прежде всего, наличие профессиональных и личностных качеств соискателей. На начальных позициях специалисты выделяют следующие [2]:

- диплом престижного вуза, хорошее базовое образование;
  - хорошее знание английского языка;
  - знание компьютерных технологий;
  - аналитические способности;
  - умение излагать свои мысли на бумаге;
  - владение различными техниками и методиками;
  - знание основных принципов деятельности организации, ситуации на рынке, тенденций развития секторов экономики;
- навыки коммуникации.

Три первых требования следует рассматривать в качестве профессиональных, в основе которых – наличие высшего специального образования. Например, в организациях, со специфическими видами деятельности (пищевая, химическая отрасли), требуются специалисты, обладающие определёнными знаниями. И, если вуз является престижным, то и диплом о его окончании может означать для работодателя наличие уровня требуемой квалификации.

Следующее требование – знание компьютерных программ и владение иностранным языком. Знание языка особенно актуально для организаций, имеющих филиалы за рубежом или работающих с зарубежными партнерами. А владение компьютером – это распространённое требование подавляющего большинства работодателей, где чаще всего упоминается работа в MS Office, знание некоторых специальных программ (новые версии Mathcad, Autocad,

Adobe Photoshop, MapInfo и др) и других компьютерных технологий. В целом, требование является весьма актуальным, в связи с массовым распространением компьютерных технологий на предприятиях используемых для электронного документооборота, поиска информации из интернет-источников, электронного вида связи и пр.

К востребованным личностным качествам молодых специалистов исследователи выделяют следующие: коммуникабельность; исполнительность; ответственность; устойчивость, готовность выполнять простые и скучные работы; проектное мышление; способность быстро воспринимать новую информацию; уверенность; умение вести деловые переговоры, стрессоустойчивость; целеустремленности т.п. [2].

В данной статье приведены результаты практической части исследования [4], имеющего цель, с одной стороны, выявить требования работодателей к профессиональным и личностным компетенциям молодых специалистов, а с другой стороны, показать, как оценивают собственные компетенции студенты. Для чего с помощью анкетирования был проведён опрос по оценке востребованных компетенций среди работодателей и студентов 2-го курса экономических специальностей («Экономика предприятий и организаций», «Предпринимательская деятельность»: всего 43 человека) ФГАОУ ВО «Российского государственного профессионально-педагогического университета» (далее – РГППУ) в городе Екатеринбурге.

Для опроса работодателей была использована анкета с перечисленными востребованными качествами молодых специалистов [1], которым необходимо было присвоить оценку по пятибалльной шкале. В опросе участвовали пять работодателей – индивидуальных предпринимателей, занимающихся малым бизнесом: ИП Пьянкова Ю.В., ИП Лялин Е.Г., ИП Барутин А.А., ИП Пьянков А.Л., ИП Малених С.А. Обобщённый результат опроса работодателей представлен в таблице 1.

Из данных таблицы очевидно, что работодатели оценивают академические знания молодых специалистов немного ниже, чем другие

качества. Предприимчивость, готовность рисковать, исходя из понятия адаптивных и рациональных ожиданий, скорее всего имеют тесную связь со знаниями и в большей степени с приобретённым опытом, в силу чего, вероятно, имеют самую низкую оценку. Остальные, перечисленные в анкете личностные качества имеют довольно высокую оценку работодателей.

Опрос, проведённый среди студентов 2 курса РГППУ, был направлен на выявление оценки собственных профессиональных и личностных компетенций (имеющихся и формируемых в процессе обучения), а также на понимание их важности для работодателей. Результат анкетирования студентов представлен в таблице 2.

Таблица 1. Результаты опроса работодателей по оценке личностных качеств молодых специалистов (г. Екатеринбург)\*

<b>Личные качества</b>	<b>Оценка по 5-ти балльной шкале; средний балл</b>
1. Высокая обучаемость	5
2. Мотивированность / инициативность	4,9
3. Интеллект	4,9
4. Коммуникативные навыки (устные и письменные)	4,8
5. Честность / добропорядочность	4,8
6. Гибкость и адаптивность	4,8
7. Способность работать в команде	4,6
8. Мобильность и скорость выполнения задач	4,3
9. Адекватная самооценка	4,3
10. Умение принимать на себя ответственность	4,0
11. Навыки выстраивания межличностных отношений	4,0
12. Умение работать самостоятельно	4,0
13. Дружелюбие	3,9
14. Этичность	3,9
15. Компьютерные навыки	3,9
16. Внимательность к деталям	3,9
17. Аналитические навыки	3,5
18. Вежливость	3,5
19. Уверенность в себе	3,5
20. Креативность, изобретательность	3,5
21. Тактичность	3,5
22. Лидерские навыки	3,4
23. Организаторские навыки	3,4
24. Чувство юмора	3,0
25. Средний академический балл 4.0 и выше	2,5
26. Предприимчивость / готовность рисковать	2,3



\* Перечисленные в таблице личные качества взяты из источника [1].

Результат демонстрирует понимание студентами важности формирования и развития их профессиональных и личностных качеств. Фактически 85 % опрошенных считают имеющиеся компетенции неадекватными на текущее время и не уверены, что нужные компетенции будут сформированы по окончании вуза.

Кроме этого, только 45 % среди опрошенных считают одинаково важными и профессиональные и личностные компетенции, а работодатели, как выяснилось в ходе опроса, прежде всего, выделяют именно их сочетание, совокупность у молодых специалистов, претендующих на рабочее место.

*Таблица 2. Оценка имеющихся и формируемых профессиональных и личностных компетенций студентов*

<b>Вопросы*</b>	<b>Степень оценки компетенций, %</b>
Достаточно ли Вы компетентны для получения желаемой работы в данный момент?	85 % считают, что не достаточно компетентны для получения желаемой работы на данный момент, но надеются, что будут готовы по окончании университета
Где Вы получаете основные навыки для развития умений и способностей по получаемой специальности?	90% получают основные знания в университете
Пользуетесь ли Вы дополнительными источниками для развития своих личностных и профессиональных компетенций?	85% пользуются дополнительными источниками для развития своих профессиональных и личностных компетенций
Как Вы считаете, какие компетенции: профессиональные или личностные являются основными в работе?	45% считают одинаково важными как профессиональные, так и личностные компетенции
Какие качества на данном этапе у Вас развиты наименее всего?	70% хотели бы в большей степени развить профессиональные навыки

\* Вопросы использованы из источника [1].

Таким образом, в результате проведённого опроса и, опираясь на мнения учёных, выявлены следующие несоответствия в ходе анкетирования – недостаточность практических навыков будущих молодых специалистов и несоответствие получаемых в вузе теоретических знаний их реальной действительности. Ещё значительным недостатком профессиональных

компетенций молодых специалистов, по крайней мере в начале их карьеры, является неумение работать в команде, неполное владение компьютерными технологиями, недостаточное знание иностранного языка [2]. Указанные проблемы были названы сотрудниками как малых так и крупных предприятий, независимо от специфики осуществляемой деятельности [2,3].

Среди личностных качеств претендентов на рабочее место работодатели выделяют неумение вести деловые переговоры, а также неумение правильно и логично выстраивать свою речь, т.е. коммуникативные компетенции. Соответственно, если при трудоустройстве обнаруживается недостаток этих компетенций, кандидату либо сразу откажут в приёме на работу, либо он не пройдёт следующие этапы: собеседование, тестирование, испытательный срок и другие [6].

В связи с вышеизложенным, можно дать некоторые рекомендации для успешного трудоустройства выпускников, на которые им следует обратить внимание ещё во время обучения в вузе независимо от направления подготовки, основанные на требованиях работодателей.

Основные рекомендации направлены на решение такой проблемы, как недостаток практических навыков. В связи с чем, каждому студенту во время обучения следует учитывать важность прохождения производственной практики, знакомство с организационно-экономической характеристикой предприятия. Качественное прохождение практики и закрепление формируемых профессиональных и личностных качеств даёт студенту возможность хорошо зарекомендовать себя, что создаёт определённые преимущества в случае трудоустройства на этом предприятии. А предприятия со своей стороны готовы «дообучать» молодых специалистов, если видят в них потенциал и желание трудиться [2,3]. При этом используют систему наставничества, «кураторства», помощь молодому специалисту с адаптацией в коллективе и к профессиональной деятельности. Иногда практикуется временный трудовой контракт на срок до 1 года со всеми правами и обязанностями сотрудника, согласно Трудовому кодексу. В некоторых

организациях имеется не только теоретическая подготовка новых сотрудников, но и психологическая помощь – проведение тренингов, семинаров, направленных на развитие коммуникативных умений, и других не менее важных личностных качеств.

Среди других способов трудоустройства исследователями выделены: сотрудничество со службой занятости (с участием в федеральной программе «Стажировка»), сотрудничество с центрами содействия трудоустройству выпускников вузов, сотрудничество с кадровыми агентствами, приём на работу по рекомендации преподавателей вузов [4,6].

В итоге исследования сформированы следующие выводы.

1. Основные требования работодателей к молодым специалистам являются комплексными, ориентированными на обязательное наличие у выпускников высоко развитых личностных качеств и успешно формируемых профессиональных навыков.

2. Желаемых результатов в процессе трудоустройства можно добиться, если в вузах параллельно с обучением по специальности, уделяется активное внимание процессу формирования личностных и профессиональных компетенций будущего специалиста.

3. Профессиональные и личностные компетенции молодых специалистов рассматриваются работодателями как ключевые в формировании конкурентных преимуществ предприятий, а их накопление открывает перед ними возможности эффективной деятельности.

### **Список литературы**

1 Алексеева С.А. «Всероссийский опрос для молодых специалистов» /Carrier.ru: (дата обращения 01.04.2016).

2 Базуто Т.И. «Новые требования к работникам» [Электронный ресурс]: <http://www.tmsam.ru/professiya/vibiraem-professiyu/Novye-trebovaniya-k-rabotnikam.html> (дата обращения 01.04.2016).

3 Духнич Ю.А. «Формирование профессиональных компетенций» [Электронный ресурс]: <http://www.smart-edu.com/> (дата обращ. 02.04.2016).

4 Ефимова Е.Г. Совершенствование стратегии развития вуза на основе формирования профессиональных компетенций выпускников. Магистерская диссертация. Уральский государственный экономический университет, 2016 г. <http://portfolio.usue.ru/published/work/575d376555e2c/>

5 Ефимова Е.Г., Ахмедова А.В., Ситдикова Ю.Р. Профессиональные компетенции выпускников как гарантия трудоустройства // Инновации в профессиональном и профессионально-педагогическом образовании: материалы 21 Межд. науч.-практ. конф., Екатеринбург, 25-26 мая 2016 г./ ФГАОУ ВО «Рос. гос. проф.-пед. ун.-т», – Екатеринбург, 2016. С. 60-64.

6 Симаева Н.П. «Профессиональные компетенции студентов экономических и юридических специальностей: общее и особенное в содержании и условиях формирования» // Вестник ВолГУ. Серия 6. Вып. 12. 2010 г.

7 Федеральная служба государственной статистики Росстат [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/>